

PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI , DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PENDAMPING PROGRAM KELUARGA HARAPAN DI SUMATERA SELATAN

Nadia Afrilliana, S.E., M.M.

Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Email : nadiaafrilliana@ymail.com

Info Artikel :	ABSTRACT
Diterima 12 September 2016 Direview 20 September 2016 Disetujui 15 Oktober 2016	Purpose - The purpose of this research was to determine the effect of motivation, compensation, competency to the Family Hope Program Assistants Performance Selatan. Design/methodology - Respondents in this study there are 262 Companion. Samples were 150 samples with a cluster sampling technique. Findings – The author finds that all of the variables as motivation, compensation, competency significantly effect on performance companion variable in South Sumatra.
Keywords : Motivation Compensation Competency Performance companion	

PENDAHULUAN

Motivasi kerja mempunyai peranan yang penting dalam hal penumbuhan gairah, merasa senang dan semangat untuk bekerja secara optimal. pendamping yang memiliki motivasi kerja yang kuat akan mempunyai banyak energi untuk melakukan kegiatan. Seorang pendamping yang memiliki intelegensia cukup tinggi bisa gagal karena kekurangan motivasi. Hasil kerja akan optimal kalau ada motivasi yang tepat. Rendahnya motivasi kerja

pada pendamping merupakan gejala yang kurang menguntungkan karena rendahnya motivasi kerja pada mereka menunjukkan adanya sikap acuh tak acuh terhadap kehidupan sosial, termasuk terhadap masa depan bangsanya.

Menurut Robbins dalam Wibowo (2014 : 322) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (intensity), arah (direction), dan usaha terus menerus (persistence) individu untuk menuju tujuan. Menurut Greenberg

dan A. Baron berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (arouse), mengarahkan (direct), dan menjaga (maintain) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.

Selain motivasi, pihak manajemen juga harus memperhatikan pemberian kompensasi kepada karyawan. Kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia, mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi/perusahaan. Pemberian kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial kepada karyawan dimaksudkan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas kehidupan para karyawan. Kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan sebagai individu, karena pemberian kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan itu sendiri.

Kompetensi merupakan suatu ketrampilan yang dimiliki oleh seseorang terhadap segala aspek pekerjaan yang akan dijalankan dan ketrampilan tersebut membuatnya merasa mampu untuk bisa mencapai

berbagai tujuan dalam pekerjaannya. Kompetensi mempunyai arti yang sama dengan kata kemampuan, kecakapan atau keahlian. Kompetensi adalah suatu yang dapat memberikan gambaran tentang kemampuan suatu individu untuk melaksanakan suatu tugas tertentu.

Amstron dan Baron dalam Fahmi (2011 : 2) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Program Keluarga Harapan (PKH) adalah program yang digagas oleh pemerintah (Kementerian Sosial Republik Indonesia) dimana program ini memberikan uang tunai bersyarat kepada KSM (Keluarga Sangat Miskin). Sebagai imbalannya KSM diwajibkan memenuhi persyaratan yang terkait dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia yaitu pendidikan dan kesehatan.

Agar Program Keluarga Harapan ini menjadi efektif, maka sangat diperlukan perangkat pendukung berupa kelembagaan dan sumber daya manusia untuk melaksanakan program ini. Pada level nasional dibentuk Tim Koordinasi Unit Pelaksana Program Keluarga Harapan Pusat (UPPKH Pusat), sampai pada level kabupaten atau kota terdapat Tim Koordinasi dan Unit Pelaksana Program Keluarga Harapan Kabupaten atau Kota . Pada level kecamatan, unit pelaksana Program Keluarga Harapan adalah Pendamping Program Keluarga Harapan. Pendamping Program Keluarga Harapan adalah seseorang yang bertugas sebagai penghubung antara masyarakat dan pemerintah dalam Program Keluarga Harapan.

Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapandidukung dengan pemberian Pelatihan untuk meningkatkan kompetensinya dan pemberian Kompensasi berupa honor . Keadaan Pendamping Program Keluarga Harapan di di beberapa wilayah Kabupaten di Provinsi Sumatera Selatan belum memiliki kinerja yang baik dalam

melaksanakan tugasnya sebagai pendamping Program Keluarga Harapan. Hal ini dapat terlihat dari tingkat partisipasi yang rendah, kinerja yang dapat dikatakan cukup bahkan terkadang kurang dan terdapat Pendamping Program Keluarga Harapan yang rangkap pekerjaan atau melakukan pekerjaan sampingan,

Pendamping sebagai aparatur negara kreatif menciptakan inovasi, sehingga pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien. Berdasarkan kondisi dilapangan saat terdapat adanya permasalahan motivasi kerja pendamping yang masih sangat kurang, dimana masih ada ditemukannya pendamping yang tidak melaksanakan tugas nya seperti ketidakhadiran pada saat rapat bulanan yang dilakukan oleh Uppkh Kabupaten setiap bulannya serta sering telatnya mengumpulkan laporan yang harus dikumpul setiap bulannya, jarangnya melakukan pertemuan kelompok terhadap KSM. Permasalahan ini jelas bahwa motivasi kerja pendamping sangat perlu untuk ditingkatkan lagi agar kinerja pendamping secara keseluruhan menjadi lebih baik lagi.

Adapun hal lain menyebabkan kinerja pendamping menjadi menurun diantaranya adalah kompensasi yang tidak mencukupi pemenuhan kebutuhan sehingga pendamping mencari pekerjaan lain dan tidak fokus dalam menjalankan tugas sebagai pendamping. Hal lain yang menjadi permasalahan yang di hadapi oleh pendamping adalah sulitnya menghadapi masyarakat yang berpendidikan rendah dan tidak mengerti akan program tersebut. Sehingga diperlukan keterampilan untuk bisa menghadapin hal – hal tersebut. Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Adakah pengaruh motivasi, kompensasi, kompetensi secara bersama – sama dan parsial terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan Sumatera Selatan.

Kinerja

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi (Titisari, 2014 :4). Kinerja

adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2011 :2).

Menurut Amstron dan Baron (dalam Fahmi, 2011) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Bastian (dalam Fahmi 2011), kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksana suatu kegiatan / program / kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi suatu organisasi.

Penilaian Kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajemen yang selama ini telah melakukan pekerjaannya (Fahmi. 2011 :65). Mathis dan Jakson mengemukakan penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian

mengomunikasikan informasi tersebut (Fahmi. 2011 : 65).

Motivasi

Robbins menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (intensity), arah (direction), dan usah terus menerus (persistence) individu untuk menuju tujuan. Menurut Greenberg dan A. Baron dalam Wibowo berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (arouse), mengarahkan (direct), dan menjaga (maintain) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2014 : 322).

Kompensasi

Panggabean (dalam Sutrisno, 2011) mengemukakan bahwa kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi merupakan kontrak prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja

sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Menurut Werther dan Davis mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi. Dalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja (Wibowo, 2014: 290).

Kompetensi

Menurut Boutler, Dalziel dan Hill mengemukakan kompetensi adalah suatu karakteristik dasar seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Keterampilan adalah hal – hal yang orang bisa lakukan dengan baik. Pengetahuan adalah apa yang diketahui seseorang tentang suatu topik (Sutrisno, 2011 : 203).

METODE PENELITIAN

Dalam Penelitian ini, desain yang digunakan adalah desain deskriptif dan penelaahan hubungan antara variabel (desain kausal) yang

bertujuan mengukur hubungan antara variabel riset. Menurut sumber datanya, pengumpulan data dalam penelitian ini dibagi menjadi data primer dan data sekunder.

Skala pengukuran adalah kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah

skala Likert. Skala Likert Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang variabel yang diteliti. Skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sangat setuju yang diwakili dengan angka 5, setuju yang diwakili dengan angka 4, ragu-ragu diwakili dengan angka 3, tidak setuju diwakili dengan angka 2, dan sangat tidak setuju dengan angka 1. Berikut tabel operasional variabel penelitian:

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala	Item
Kinerja (Y) Pendamping	Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang (pendamping) dalam melaksanakan tugasnya baik secara kualitas, maupun kuantitas, sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang didasari atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta ketepatan waktu.	a. Kecakapan	Ordinal	9,10
		b. Ketepatan Waktu	Ordinal	1,4,7
		c. Kualitas	Ordinal	8,6,5
		e. Kesungguhan	Ordinal	2,3
Motivasi (X ₁) Pendamping	Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia(Pendamping) yang memberikan energy, mendorong kegiatan dan menggerakkan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.	a. Kebutuhan mempertahankan hidup (fisiologis)	Ordinal	1
		b. Kebutuhan rasa aman	Ordinal	2,,3,5
		c. Kebutuhan Sosial	Ordinal	6,7
		d. Kebutuhan Penghargaan	Ordinal	3,8
Kompensasi (X ₂) Pendamping	Kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan (pendamping) sebagai bala jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi menurut Panggabean.	a. Gaji	Ordinal	1,2
		b. Insentif	Ordinal	3,4,5
Kompetensi (X ₃) Pendamping	Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut .	a. Pengetahuan	Ordinal	1,2,4,8,9,10
		b. Keterampilan	Ordinal	3,5,6,7,

Sumber : penulis

Populasi yang akan dijadikan sumber dalam penelitian ini adalah Tenaga Pendamping di seluruh Provinsi Sumatera Selatan. Adapun jumlah pendamping tersebut tersebar di 15 Kabupaten - Kota adalah sebanyak 418 orang. Untuk memperoleh sampel yang representative penulis menggunakan rumus Issac dan Michael. Dari rumus tersebut diperoleh jumlah sampel dari populasi mulai dari 10 sampai dengan 1.000.000 yang terangkum dalam tabel Issac dan Michael. Berdasarkan tabel tersebut diketahui jumlah sampel untuk populasi sebanyak 262 adalah sebanyak 149 responden. Dari berbagai teknik sampling yang ada, penulis beranggapan bahwa teknik cluster sampling yang digunakan dalam penelitian ini.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner tertutup (close-ended). Setelah menyusun instrumen penelitian, kemudian dilakukan analisis validitas, reliabilitas, dan persyaratan analisis. Tingkat validitas (validity) dan reliabilitas (reliability) menunjukkan mutu seluruh proses pengumpulan data dalam suatu penelitian. Penelitian menggunakan metode

regresi linear berganda, maka harus dipenuhi beberapa persyaratan terdiri dari: uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Program keluarga Harapan (PKH) merupakan suatu program penanggulangan kemiskinan (Dirjend jamsos, 2013 : 34). Kedudukan PKH merupakan bagian dari program-program penanggulangan kemiskinan lainnya, PKH berada di bawah koordinasi Tim Koordinasi Penanggulangan Kemiskinan (TKPK), baik di Pusat maupun di daerah, PKH merupakan program lintas Kementerian dan Lembaga, karena aktor utamanya adalah dari Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, Departemen Sosial, Departemen Kesehatan, Departemen Pendidikan Nasional, Departemen Agama, Departemen Komunikasi dan Informatika, dan Badan Pusat Statistik.

Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) adalah seseorang yang direkrut dan ditetapkan oleh Kementrian Sosial RI untuk melaksanakan tugas-tugas pendampingan Program Keluarga Harapan, dan terikat dengan Surat

Keputusan Direktur Jaminan Sosial, Ditjen Perlindungan dan Jaminan Sosial, Kementerian Sosial RI. Pendamping merupakan MATA dan TELINGA bagi Program Keluarga Harapan (PKH), untuk memberi jaminan dalam proses kerja lapangan, makanya Kementerian Sosial mewajibkan setiap Pendamping untuk mengansurasikan diri dengan dana yang diberikan (Kemensos, 2013 : 15).

PKH digulirkan di wilayah Sumsel pada 2011 hanya ada empat daerah di provinsi yang memiliki 15 kabupaten dan kota ini menjadi daerah sasaran PKH. Keempat daerah sasaran PKH tersebut yakni Kota Palembang, Kabupaten Banyuasin, Ogan Komering Ilir (OKI), dan Ogan Komering Ulu (OKU) Selatan. Kemudian terus dikembangkan ke daerah lainnya yakni Kabupaten Lahat, Ogan Ilir, Musirawas, Empat Lawang, Musi Banyuasin, dan Kota Prabumulih serta hingga tahun ini dikembangkan ke empat kabupaten kota tersebut. Sedangkan Kabupaten OKU Timur, hingga kini menjadi satu-satunya kabupaten di Provinsi Sumsel yang masyarakatnya belum tercatat

sebagai penerima bantuan PKH, karena tidak diusulkan oleh kepala daerahnya kepada Kementerian Sosial.

Dalam rangka membantu masyarakat yang termasuk dalam RTSM 11 kabupaten dan kota yang meliputi Palembang, Banyuasin, Ogan Komering Ilir, Ogan Ilir, Lahat, Prabumulih, Empatlawang, Musirawas, Musi Banyuasin, dan Ogan Komering Ulu (OKU) Selatan, Penyaluran dana bantuan yang dilakukan melalui kantor pos yang ada di sekitar kawasan permukiman penduduk penerima dana Program Keluarga Harapan (PKH) itu sebagian telah selesai dan sebagian lagi sedang dalam proses, , selain 11 kabupaten dan kota itu, program keluarga harapan yang bergulir di wilayah Sumsel sejak tiga tahun terakhir, pada 2014 ini dikembangkan di empat daerah lainnya yakni Kabupaten Muara Enim, Ogan Komering Ulu (OKU), serta Kota Lubuklinggau, dan Pagaralam.

Penerima PKH di empat daerah pengembangan program itu mencapai 19.553 RTSM, berdasarkan data tersebut Kabupaten Muara Enim yang masyarakatnya

paling banyak mendapat bantuan yakni mencapai 10.020 RTSM yang tersebar di 19 kecamatan. Kemudian terbanyak nomor dua adalah Kabupaten OKU mencapai 4.605 RTSM tersebar di sembilan kecamatan, Kota Lubuklinggau mencapai 3.905 RTSM, dan paling sedikit adalah Kota Pagaralam hanya

1.048 RTSM yang tersebar di lima kecamatan.

Karakteristik Responden

Berikut tabel karakteristik responden yang disajikan adalah jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan usia.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Keterangan		Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Laki – laki	56	37%
	Perempuan	94	63%
Pendidikan Terakhir	D-3	15	10%
	S-1	122	81%
	S-2	13	9%
Usia	20 tahun – 30 tahun	76	51%
	30 tahun – 40 tahun	59	39%
	40 tahun – 45 tahun	15	10%

Sumber : hasil perhitungan data primer

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden terdiri dari laki – laki sebesar 37 % dari seluruh responden dan perempuan sebesar 63 % dari seluruh responden. Pendidikan responden Diploma 3 sebesar 10%, S1 sebanyak 81%, dan s2 sebanyak 9%. Pendidikan yang ditempuh oleh pendamping sebagian besar adalah S1 sebesar 81 %. Kemudian dari sisi

usia, 51% responden berusia 20-30 tahun, 39% responden berusia 30-40 tahun, 10% responden berusia 40-45 tahun. Umur yang dominan adalah antara 20 hingga 30 tahun.

Berdasarkan pada uji hipotesis F dihasilkan nilai Fhitung untuk variabel motivasi, kompensasi, dan kompetensi terhadap kinerja adalah sebesar 70,874 dengan signifikansi (sig) sebesar $0,000 < 0,05$. Ini

menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara ketiga variabel motivasi, kompensasi, dan kompetensi terhadap kinerja pendamping Program Keluarga Harapan di Sumatera Selatan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi, kompensasi, kompetensi secara bersama – sama terhadap kinerja pendamping Program Keluarga Harapan di Sumatera Selatan dapat diterima.

Adanya pengaruh yang signifikan antarmotivasi, kompensasi, kompetensi terhadap kinerja pendamping Program keluarga harapan Sumatera Selatan, hal ini menggambarkan bahwa kinerja pendamping sudah cukup baik dalam melaksanakan tugasnya, hal ini dilihat dengan adanya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Selain itu hasil temuan penelitian dilapangan bahwa sudah terdapat motivasi kerja pendamping, hal ini disebabkan karena adanya perhatian dari pemerintah terhadap pendamping.

Dari hasil temuan dilapangan, diperoleh bahwa kompensasi yang

diberikan oleh pemerintah Provinsi dan Kabupaten sudah cukup baik, ini dilihat dari adanya kan dana bantuan operasional terhadap pendamping untuk memenuhi kebutuhan operasional pendamping dalam melaksanakan tugasnya selain itu juga Uppkh Kabupaten juga telah memberikan perhatian terhadap pendamping dengan memberikan bantuan tambahan honor insentif berupa uang transport bagi pendamping dalam melaksanakan tugas dilapangan.

Dari hasil temuan dilapangan terhadap kompetensi, diperoleh dilapangan bahwa untuk meningkatkan kemampuan pendamping dalam melaksanakan tugasnya Uppkh masing-masing kota dan kabupaten melaksanakan bimbingan tehnik dan secara rutin melakukan rapat bulanan untuk pendamping agar mendapat informasi-informasi terbaru serta untuk saling bertukar pendapat sesama pendamping yang lain dalam menghadapi maasalah-masalah yang ditemukan dilapangan, sehingga ada pemecahan masalah tersebut.

Kondisi ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Liga

Suryadana, dkk (2014) kepemimpinan, kompetensi, dan kompensasi yang menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompetensi, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaananya dengan penelitian Liga Suryadana, dkk variabel yang mempengaruhi kinerja hanya variabel kompeNsasi dan kompetensi, sedangkan variabel motivasi tidak diteliti pengaruhnya. Begitu pula dengan hasil penelitian yang dilakukan olehYahyo, dkk (2013). Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Yahyo, dkk tidak meneliti pengaruh variabel kompetensi.

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai kinerja yang baik dalam suatu organisasi maka motivasi, kompensasi, dan kompetensi, harus lah memiliki pengaruh yang nyata begitu juga sebaliknya jika motivasi, kompensasi, dan kompetensi, tidak baik maka suatu organisasi tersebut tidak akan berjalan dengan baik

dikarenakan tidak dapat menunjukkan kinerja yang maksimal.

Pengaruh Variabel Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 20, diperoleh nilai koefisien regresi motivasi terhadap kinerja adalah sebesar 0,361 yang berarti bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 36,1%.

Nilai thitung untuk variabel motivasi (x1) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 9,068, maka thitung (9,068) > ttabel (1,976) dan Nilai signifikans (Sig t)sebesar 0,000 yang berarti sig t (0,000) < (0,05).yang berarti bahwa ada pengaruh motivasi (x1) secara parsial terhadap kinerja (Y) sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

Menurut mangkunegara (2009 : 176), manusia memiliki banyak motivasi dasar dan berperan penting dalam dunia kerja yaitu motivasi yang diberikan instansi yang berkaitan dengan upaya jaminan penghidupan financial atau lebih dikenal dengan istilah motivasi yang bersifat finansial.

Dari hasil dilapangan yang dilakukan mendapatkan keterangan bahwa masih ada sebagian kecil pendamping yang kurang termotivasi dalam proses menjalankan pekerjaan, seperti masih pendamping yang absen dalam rapat bulan, sering terlambatnya dalam mengumpulkan laporan-laporan (ckp, laporan bulanan, laporan rekon, laporan penyaluran), masih kurang maksimalnya melakukan Pertemuan kelompok bulanan terhadap KSM binaan masing – masing pendamping.

Berdasarkan beberapa penjabaran diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi membeikan dampak yang sangat besar terhadap kinerja pendamping. Artinya jika motivasi tinggi, maka dapat dipastiakn suatu organisasi dapat berkembang dan dapat meningkatkan kinerja pendamping, begitupun sebaliknya jika motivasi rendah, maka organisasi akan mengalami banyak masalah.

Hasil penelitian yang dilakukan penulis ini sejalan dengan dilakukan oleh Nenny Anggraeni (2011) yang menganalisi pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja

pegawai pada sekolah tinggi seni Indonesia (STSI) Bandung. dimana di dapatkan bahwa adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada pegawai sekolah tinggi seni Indonesia (STSI) Bandung dengan keofisien jalur sebesar 0,919 atau 91,9 % dan sisanya 0,081 atau 8,1 % dipengaruhi variabel lain selain variabel motivasi.

Menurut Robert Kreintner dan Angle Kinicki pada Wibowo (2014 : 330) mengemukakan bahwa motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Pekerja akan lebih termotivasi apabila mereka percaya bahwa kinerja mereka akan dikenal dan dihargai.

Pengaruh Variabel Kompensasi terhadap Kinerja

Hasil temuan peneliti dalm uji variabel kompensasi terhadap kinerja pendamping Program Keluarga Harapan di Sumatera Selatan bahwa nilai thitung adalah sebesar 1,279, maka thitung (1,279) < ttabel (1,976). Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) Pendamping Program

Keluarga Harapan di Provinsi Sumatera Selatan.

Dari hasil dilapangan yang dilakukan peneliti, ternyata tidak ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pendamping hal ini disebabkan, kompensasi yang di dapat pendamping sudah memenuhi kebutuhan pendamping.

Dari hasil analisis diatas dapat dilihat bahwa kompensasi pada dasarnya memberikan suatu kontribusi yang besar bagi kinerja pendamping. Kompensasi juga merupakan penentu bagi keberhasilan dan kemajuan pendamping dalam suatu organisasi.

Kondisi ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuli Suwati(2013) yang meneliti tentang pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda dimana di dapatkan bahwa adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda dari hasil pengolahan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,195 yang artinya bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja yang mempengaruhi

kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda 19,5% dan sisanya 80,5% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Menurut veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2013 : 741) mengemukakan kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaiknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran yang dirasa kurang akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan – keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan – tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatkan derajat ketidak hadiran dan perputaran karyawan, yang pada gilirannya akan menurunkan kesekatan jiwa karyawan yang semakin parah.

Pengaruh Variabel Kompentensi terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel Coefficients diatas, dapat dilihat bahwa nilai

thitung untuk variabel kompetensi (x3) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 3,358, maka thitung (3,358) > ttabel (1,976) yang berarti bahwa ada pengaruh kompetensi (x3) secara parsial terhadap kinerja (Y) pendamping Program Keluarga Harapan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Nilai signifikansi (Sig t) pengaruh kompetensi (x3) secara parsial terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 0,001 yang berarti sig t (0,01) < (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan kompetensi (x3) secara parsial terhadap kinerja (Y) Pendamping Program Keluarga Harapan.

Dari hasil analisis diatas dapat dilihat bahwa kompetensi pada dasarnya memberikan suatu kontribusi terhadap kinerja pendamping, dari hasil dilapangan yang dilakukan peneliti, masih ada pendamping yang belum bisa menyelesaikan permasalahan – permasalahan yang ada dilapangan (seperti pengambilan data absensi terhadap sekolah anak peserta PKH, sulit memberikan pengertian terhadap KSM untuk memenuhi kewajiban dari komitmen sebagai peserta PKH).

Kondisi ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Christilia O. Posuma yang meneliti tentang kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado dimana di dapatkan bahwa adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado dengan nilai R square yang diperoleh adalah sebesar 0,663. Angka ini memberikan artibahwa 66,3% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan sementara sisanya sebesar 33,7% dipengaruhi oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Menurut Finch dan Crunkilon pada Edy Sutrisno (2009 : 204) mengartikan kompensasi sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang harus dimiliki oleh SDM organisasi untuk dapat melaksanakan tugas – tugas pekerjaan sesuai dengan yang dibebankan oleh organisasi. Kompetensi yang harus dikuasai oleh SDM perlu dinyatakan sedemikian rupa agar dapat dinilai, sebagai wujud hasil pelaksanaan

tugas yng mengacu pada pengalaman langsung. Penilaian terhadap pencapaian kompetensi perlu dilakukan secara objektif, berdasarkan kinerja karyawan yang ada di dalam organisasi, dengan bukti penguasaan mereka terhadap, pengetahuan, keterampilan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan Motivasi, Kompensasi, Kompetensi terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan di Sumatera Selatan. Secara parsial, hanya variabel kompensasi yang tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan di Sumatera Selatan. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ririvega.

DAFTAR PUSTAKA

Direktorat Jenderal Perlindungan dan Jaminan Sosial Kementerian Sosial RI. 2013. *Pedoman Umum Program Keluarga Harapan (PKH)*. Jakarta. Kementerian Sosial RI.

Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.

Irham, Fahmi. 2011. *Manajemen kinerja teori dan aplikasi*. Bandung : Alfabeta.

Irham, Fahmi. 2013. *Kewirausahaan teori, kasus dan solusi*. Bandung : Alfabeta.

Iqbal, Hasan. 2013. *Analisis data penelitian dengan statistik* (edisi ke 2). Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Liga, Suryadana, dkk. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jabar*. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship. Vol, 8. No.1, 2014, 27-39 ISSN 2443 – 0633.

Nenny, Anggraeni. 2011. *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI)* Bandung. Jurnal Penelitian Pendidikan Vol 12 No. 2, Oktober 2011.

Ririvega, Kasenda. 2013. *Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Wenang Beverages Company Manado*. Jurnal EMBA 853 Vol.1 No.3 Juni 2013, Hal. 853-859.

- Serdamaryanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* Edisi ke tujuh. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Purnamie, Titisari. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Veithzal Rivai, Ella Juvani sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* Edisi Kedua. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja* Edisi Keempat. Jakarta : PT grafindo Persada.
- Yahyo, Handoyo Djoko W2, dkk. 2013. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Karyawan* (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Putra Jaya Sahitaguna, Semarang. Diponegoro Journal Of Social And Politic Tahun 2013, Hal. 1-12 <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php>>